

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi atau instansi merupakan sebuah wadah yang di dalamnya terdapat interaksi manusia yang saling bekerjasama antara satu dengan yang lainnya untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Organisasi akan menjadi sebuah wadah yang statis jika tidak ada manusia sebagai unsur penggerak di dalamnya, dan organisasi akan menjadi sebuah wadah yang dinamis apabila sumber daya manusia menjalankan fungsi-fungsi manajemen di dalam organisasi tersebut.¹ Oleh karena itulah sumber daya manusia (SDM) dikategorikan sebagai aset yang penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi profit mau pun organisasi non profit. Maka dari itu peran manajemen sumber daya manusia memiliki kendali penting untuk menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Terutama dengan kemajuan globalisasi membuat persaingan sumber daya manusia semakin ketat, hal ini membuat sumber daya manusia harus terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Oleh karena itu instansi dituntut untuk mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia yang optimal agar mampu mempertahankan kinerja instansi. Sumber daya manusia optimal yang

¹ Khaerana, *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur*, Jurnal Ecoment Global, Vol 5. No. 1, Februari 2020, hlm 80

dimaksud yaitu mengenai kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang mampu menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.²

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sari (dalam Sriathi, I.R) mengemukakan kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.³ Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak kepegawaian. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapain kinerja menurut Gibson (dalam Bintoro dan Daryanto), diantaranya yaitu, pertama faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, kedua faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran dan motivasi, dan ketiga faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.⁴

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat tim kepegawaian instansi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan instansi. Setiap instansi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas kinerjanya agar

² Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, dkk, *Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol.2 No. 2 Mei 2022, hlm. 469
(<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i2.1854>)

³ Sriathi, I. R. *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*, E-Jurnal Manajemen Vol.8 No. 1, 2019, hlm. 6991
(<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>)

⁴ Drs. Bintoro, M. d., *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media., 2017)

dapat terus berkembang dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan mengikuti perkembangan zaman.

Strategi untuk selalu dapat meningkatkan kinerja adalah dengan cara memperkuat kapasitas instansi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen kepegawaian karena keberhasilan tim kepegawaian tergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam instansi yang mampu berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan hidup instansi tergantung dari kinerja karyawan.

Direktorat Sekolah Dasar merupakan organisasi pemerintahan yang termasuk bagian dari Kemendikbud-ristek. Dimana instansi ini berada di tingkat pusat yang memiliki tugas dan fungsi untuk memajukan seluruh sekolah dasar di Indonesia. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 11 menyatakan:

Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi.⁵

Dari definisi tersebut dapat di jelaskan bahwa pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus memberikan layanan pendidikan yang bermutu. Untuk itu dalam rangka menjalankan visi misi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, maka Direktorat Sekolah Dasar menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, diakses dari <http://simkeu.kemdikbud.go.id/index.php/peraturan/1/8-uu-undang-undang/12-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional>

28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

Adapun tugas dan fungsi Direktorat Sekolah Dasar yaitu, dimana memiliki tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang sekolah dasar dan pendidikan layanan khusus pada sekolah dasar. Serta memiliki fungsi seperti melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, Penyusunan norma, prosedur, dan kriteria di bidang peserta didik, pelaksanaan kebijakan penjaminan mutu dan standar peserta didik, menyiapkan fasilitas penyelenggara pendidikan, memberikan bimbingan teknis, penyiapan perumusan pemberian izin penyelenggara sekolah dasar, melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan, serta melaksanakan urusan ketatausahaan Direktorat.⁶

Direktorat Sekolah Dasar Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi ini merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. Jumlah karyawan di Direktorat Sekolah Dasar yaitu berjumlah 181 orang yang terdiri dari ASN (Aparatur Sipil Negara) dan PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri). Dengan melihat jumlah karyawan yang cukup banyak terdapat di instansi ini, untuk itu seharusnya semakin banyak pula aktivitas dan hasil kerja yang dicapai secara maksimal untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut. Suatu

⁶ Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Pasal, 100 diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/175878/permendikbud-no-28-tahun-2021>

instansi pasti mengharapkan kinerja yang optimal dari seluruh karyawannya.

untuk itu setiap instansi pasti memiliki rencana strategi yang harus di capai guna memberikan dampak terbaik kepada seluruh masyarakat yang merasakan dampaknya. Capaian ini juga memiliki pengaruh terhadap perkembangan masyarakat di Indonesia. Dimana Direktorat Sekolah Dasar yang merupakan bagian dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menjadi tempat atau wadah berbagai peraturan pendidikan mengenai keberlangsungan pendidikan sekolah dasar maka dari itu hasil dari kinerja karyawannya sangat di rasakan oleh seluruh masyarakat Indonesia.

Sebab pendidikan menjadi hal yang cukup fundamental dalam keberlangsungan kehidupan manusia. Seiring dengan berkembangnya zaman, pendidikan menjadi suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh masyarakat guna beradaptasi dan bersaing dengan masyarakat lainnya. Dapat dilihat dari sisi lain, tingkat pendidikan juga menjadi salah satu tolak ukur kemajuan suatu masyarakat, daerah maupun negara. Jika tingkat pendidikannya tinggi maka suatu negara dapat dikatakan maju, dikarenakan memiliki masyarakat yang mampu berkembang dengan ilmu pendidikannya serta dapat bermanfaat bagi sesama.

Pendidikan dapat diartikan secara umum sebagai proses pengembangan diri seseorang agar tetap bisa melangsungkan kehidupan. Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 menyatakan:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁷

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka Direktorat sekolah dasar di harapkan mampu mencapai kinerja terbaik dengan memberikan pelayanan sesuai dengan yang di harapkan. Pelayanan dengan memberikan suasana belajar dan proses pembelajaran yang terbaik kepada seluruh pelaksana pendidikan sekolah dasar tanpa pilih pilih. Agar pendidikan di Indonesia mampu mengembangkan potensi diri peserta didiknya, meningkatkan kecerdasan, membentuk kepribadian dengan memiliki akhlak yang mulia serta terampil.

Maka dari itu Direktorat Sekolah Dasar sangat memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada jenjang SD di seluruh Indonesia. Untuk itu kinerja karyawannya sangat di harapkan mampu memberikan pelayanan pendidikan terbaik guna memberikan dampak yang besar dan positif ke suluh Indonesia. Agar seluruh masyarakat indonesia mampu merasakan dampak yang di berikan oleh Direktorat Sekolah Dasar Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Berikut merupakan data penilaian kinerja Direktorat Sekolah Dasar berdasarkan target dan realisasi di Direktorat Sekolah Dasar pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, diakses dari <http://simkeu.kemdikbud.go.id/index.php/peraturan1/8-uu-undang-undang/12-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional>

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Berdasarkan Target Dan Realisasi Direktorat Sekolah Dasar

NO	SASARAN KEGIATAN (SK)	IKK	PERJANJIAN KINERJA (PK)	SATUAN	2021		
					TARGET	REALISASI	%
1	Tersedianya layanan pendidikan SD yang merata dan berkualitas	IKK	Jumlah kab/kota dengan APK SD/MI/SDLB sekurang-kurangnya 100%	Kab/Kota	401	357	89,03
		2003.BDB.205	SD Aman Bencana	Lembaga	300	357	119,00
		2003.QDB.203	SD yang mendapat pembinaan Program Afirmasi	Lembaga	757	775	102,38
		2003.QDB.204	Community Learning Center (CLC) SD yang mendapatkan Pembinaan	Lembaga	111	115	103,60
		IKK	Jumlah SD yang menjadi Sekolah Penggerak	Sekolah	1.089	1.116	102,48
		4460.QDB.236	SD Penggerak yang mendapatkan pendampingan	Lembaga	1.116	1.116	100,00
		IKK	Persentase SD yang memiliki nilai kinerja sekolah (scorecard) minimal 75 (kategori Sangat Tinggi)	%	5,00	39,70	794,00
		4460.QDB.234	SD yang mendapatkan Pembinaan Kinerja (scorecard)	Lembaga	514	514	100,00
		4460.QDB.232	SD yang Mendapatkan Pembinaan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)	Lembaga	514	514	100,00
		IKK	Persentase siswa SD dengan nilai Asesmen Kompetensi (Literasi) memenuhi kompetensi minimum	%	55,00	54,33	98,78
		IKK	Persentase siswa SD dengan nilai Asesmen Kompetensi (Numerasi) memenuhi kompetensi minimum	%	27,40	31,45	114,78
		4460.QDB.235	SD yang mendapatkan Pembinaan Asesmen Kompetensi	Lembaga	514	514	100,00
		IKK	Persentase SD yang menggunakan peralatan TIK (komputer) dalam proses pembelajaran	%	65,00	93,21	143,40
		2003.RAA.237	SD Yang Mendapatkan Peralatan Pendidikan	Paket	4.981	4.981	100,00
		IKK	Persentase SD yang memiliki lingkungan kondusif dalam pembangunan karakter	%	35,00	89,44	255,54
		4460.BDB.233	SD yang Melaksanakan Program UKS	Lembaga	514	780	151,75
		4460.QDB.231	SD yang Mendapatkan Penguatan Ekstrakurikuler	Lembaga	3.085	3.085	100,00
		4460.QDB.238	SD yang Menerapkan Kurikulum Yang Berlaku	Lembaga	2.570	2.570	100,00
		IKK	Persentase data pokok pendidikan SD yang akurat, terbaru dan berkelanjutan	%	95,20	98,57	103,54
		2005.EAD.996	Layanan pengadaan alat Pengolah Data dan Komunikasi	Unit	1	1	100,00
2	Menguatnya tata kelola dan sistem pengendalian manajemen di lingkungan Ditjen PAUD, Dikdas, dan Dikmen	IKK	Rata-rata predikat SAKIP Satker minimal BB	Predikat	A	A	100,00
		2005.EAA.001	Gaji dan Tunjangan	Layanan	1	1	100,00
		2005.EAA.002	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	Layanan	1	1	100,00
		2005.EAD.997	Layanan Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	Unit	1	1	100,00
		IKK	Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKAKL masing-masing Satker minimal 80	Nilai	82,00	84,13	102,60
		2005.EAC.970	Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	100,00

Sumber: Data Capaian Kinerja Direktorat Sekolah Dasar Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan data capaian kinerja berdasarkan target dan realisasi dari Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dengan Perjanjian Kinerja (PK). Permasalahan karyawan pada Direktorat Sekolah Dasar yang dapat dilihat pada tabel, dimana belum mampu menyediakan layanan pendidikan yang maksimal di seluruh Indonesia. Yaitu, baru 357 dari 401 sekolah dasar yang memiliki layanan pendidikan yang berkualitas. Kemudian, terdapat sekolah dasar yang belum memenuhi standar minimal penilaian serta masih terdapat beberapa sekolah yang hasil asesmen nasionalnya belum mencapai nilai minimum. Berdasarkan data penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa karyawan Direktorat sekolah dasar, Kemendikbud-ristek mampu mencapai berbagai target kinerja bahkan terdapat yang melebihi dari target yang di harapkan. Namun yang menjadi permasalahan masih terdapat beberapa dari capaian kinerja yang belum mencapai target.

Melihat permasalahan tersebut jika instansi ingin mencapai kinerja karyawan yang optimal salah satunya terdapat faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor psikologis. Faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, salah satunya melalui keyakinan atau kepercayaan diri seseorang akan kemampuan yang dia miliki untuk mampu menyelesaikan tugasnya yang di sebut dengan *self efficacy*. Adapun menurut Sebayang (dalam Battu) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam

menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya.⁸ Menurut Indrawati (dalam Istiono) *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dimana perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.⁹ Untuk itu *self efficacy* dibutuhkan dalam diri individu dimana mampu menimbulkan keyakinan akan kemampuan dalam dirinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan pimpinannya secara tepat waktu dan mampu bekerjasama dengan pihak organisasi yang lain.

Kemudian, Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai karyawan Direktorat Sekolah Dasar adapun hasil wawancara secara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PPNP di Direktorat Sekolah Dasar, Kemendikbudristek tahun 2023, yaitu di peroleh keterangan bahwa masih belum stabilnya kepercayaan diri akan kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan berbagai tanggung jawab pekerjaan. Dimana terkadang memiliki kepercayaan diri yang rendah dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab pekerjaan. Kemudian tingkat kinerja setiap tahunnya mengalami perubahan terkadang mengalami peningkatan kinerja namun sesekali mengalami penurunan

⁸ Andre Silvius Battu,dkk, *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 2 No 3, Oktober 2022, hlm. 63 (<https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik>)

⁹ Deni Istiono, *Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka)*, Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 1 Nomor 1, Januari 2020, hlm. 10 (<https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>)

kinerja yang di sebabkan oleh berbagai faktor. Hal ini terjadi karena banyaknya tantangan pekerjaan yang dialami.¹⁰

Peneliti juga mewawancarai karyawan yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) di Direktorat Sekolah Dasar, Kemendikbudristek tahun 2023. Dimana diperoleh keterangan yang hampir sama dengan karyawan PPNPN yaitu, masih belum memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuan yang dimiliki untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan. Serta tingkat kerjanya selalu dinamis yang berubah terkadang meningkat namun sesekali mengalami penurunan kinerja.¹¹

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan dua karyawan di peroleh kesimpulan bahwa masih rendahnya kepercayaan diri karyawan akan kemampuan yang mereka miliki untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.¹² Dalam situasi yang sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi

¹⁰ Wawancara dengan Karyawan PPNP, pada tanggal 16 Maret 2023, pukul 07.30 WIB di Ruang WBK Direktorat Sekolah Dasar

¹¹ Wawancara dengan Karyawan ASN, pada tanggal 17 Maret 2023 pada pukul 09.00 di Ruang WBK Direktorat Sekolah Dasar

¹² Endy Pungkas Priambodo, dkk, *Peran Self-Efficacy dan Iklim Organisasi dalam Membentuk Employee Engagement Melalui Komitmen Organisasi*, Jurnal Ilmiah Psikologi, Volume 6 Nomor 2, 2019, hlm. 219 (10.15575/psy.v6i2.4974)

mereka akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya.¹³

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Paulus, Endi, dan Sri, menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy* maka semakin baik kinerja karyawannya.¹⁴

Selain penelitian tersebut adapun penelitian yang dilakukan oleh Istiono, yang menunjukkan bahwa meningkatnya *self efficacy* yang dimiliki seorang karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan.¹⁵ Peran dari *self efficacy* sangatlah penting bagi karyawan dan akan berdampak pada kelangsungan hidup instansi atau organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* harus ada pada setiap diri karyawan demi meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya keyakinan dan kepercayaan diri dalam bekerja dan dengan memiliki motivasi yang kuat mampu memperingan dan mempermudah cara karyawan bekerja sehingga diharapkan dapat meraih pencapaian keterlaksanaan program berjalan dengan lancar bagi instansi.

¹³ Jane Margarentha Sembiring, *Pengaruh Efikasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 5 No 1, Januari 2022, hlm. 187 ([10.36778/jesy.v5i1.621](https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.621))

¹⁴ Paulus Dakosta Yoman, Endi Sarwoko dan Sri Wilujeng, *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM*, Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, Volume 2 Nomor 2, Januari 2020 (<https://doi.org/10.21067/jrmm.v5i2.4080>)

¹⁵ Op.Cit (Deni Istiono)

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Sekolah Dasar.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya tingkat *self efficacy* karyawan di Direktorat Sekolah Dasar.
2. Masih kurang tercapainya tingkat kinerja karyawan Direktorat Sekolah Dasar.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjelasan serta uraian latar belakang masalah diatas, maka untuk mengarahkan penelitian ini maka penelitian yang akan dibatasi mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Direktorat Sekolah Dasar. Dengan penulisan *self efficacy* sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka perumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Sekolah Dasar?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang *self efficacy* terhadap kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai acuan di bidang penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Direktorat Sekolah Dasar

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan pertimbangan atau informasi yang dapat digunakan dalam upaya pembinaan dan pengembangan karyawan secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan program pendidikan di Direktorat Sekolah Dasar.

b. Bagi Prodi MP FIP UNJ

Penelitian ini di harapkan dapat menambah koleksi informasi di perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta sehingga bisa menambah wawasan atau pengetahuan bagi civitas akademika. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai topik yang sama. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembanding untuk menggali unsur-unsur lain mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila diperlukan, penelitian ini dapat dikembangkan lagi menjadi sebuah karya ilmiah yang memiliki banyak manfaat bagi seluruh elemen yang ada.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman peneliti setelah melaksanakan penelitian langsung terkait, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan serta menambah wawasan dan pengetahuan dalam meneliti suatu pokok permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan untuk referensi bagi masyarakat pada umumnya dan penulis pada khususnya.

